



COMUNE DI SASSARI
PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

Premessa :

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità’ tra uomo e donna” prevede all’art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità’ di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” sono state definite nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Il Comune di Sassari ha dato attuazione attraverso propri provvedimenti, strumenti ed azioni e, in particolare :

- nel mese di luglio 2013 si è proceduto alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il Comitato, costituito in maniera paritetica con le organizzazioni sindacali, ha il ruolo di monitorare e promuovere le pari opportunità e le azioni positive, nell’ottica della tutela e promozione dell’uguaglianza tra i generi, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell’organizzazione e della sua efficienza e della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.
- con le sotto elencate Delibere di Giunta Comunale sono stati approvati i Piani delle Azioni positive:
 - D.G.C. n. 64 del 19.2.2014: Piano delle Azioni Positive 2014-2016;
 - D.G.C. n. 154 del 15.6.2017: Piano delle Azioni Positive 2017-2019
 - D.G.C. n. 75 del 03.03.2020: Piano delle Azioni Positive 2020-2022;
 - D.G.C. n. 27 del 02.02.2021: Piano delle Azioni Positive 2021-2023.
- i Piani delle azioni positive sono stati regolarmente pubblicati sul sito del Comune nell’apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia (<http://www.comune.sassari.it/comune/cug/piano.htm>).

Il perdurare della situazione pandemica e delle sue conseguenze rendono di difficile attuazione ogni livello programmatico anche a causa degli elevati livelli di incertezza nel portare avanti alcune iniziative definite nel Piano 2021-2023. Pertanto il Piano 2022-2024, ponendosi in ottica di

continuità con il precedente Piano, riporta le attività che non si sono potute avviare o sviluppare nell'anno trascorso o che si sono avviate solo in parte. La particolare situazione richiede pertanto cautela e attenzione al monitoraggio delle azioni che potranno essere adattate alle mutate esigenze. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

In coerenza con questi principi e finalità per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace si potranno individuare modalità per raccogliere osservazioni, pareri, proposte o suggerimenti da parte del personale e del Comitato Unico di Garanzia che nel corso dell'annualità 2022 sarà rinnovato.

Secondo quanto indicato nelle citate Linee guida gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e di un clima organizzativo rispettoso delle differenze.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi dinamico e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Di seguito, seguendo lo schema dei precedenti Piani, vengono indicate le Aree di intervento e le azioni che si intendono confermare o promuovere.

AREE DI INTERVENTO

A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI

B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI

Nell'ambito di quest'area di intervento si intendono confermare i precedenti indirizzi volti a:

- 1) formare i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;
- 2) attivare annualmente l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive;
- 3) garantire adeguati percorsi formativi per le dipendenti e i dipendenti utili ad accrescere le

opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo.

1. SUPPORTO ALLA COSTRUZIONE DEL RUOLO DEL C.U.G.

FINALITÀ': Nel corso dell'annualità 2022 sarà rinnovato il Comitato Unico di Garanzia pertanto sarà necessario, per garantire lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuito, programmare un'attività formativa specifica rivolta ai componenti. A pieno titolo essa costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del C.U.G. vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni.

MODALITÀ'/AZIONI:

Si dovrà elaborare, con il supporto del Settore Organizzazione e gestione risorse umane, un piano formativo specifico anche in base alle proposte che verranno presentate dal medesimo Comitato. L'attività formativa verrà prevista con particolare riferimento ai nuovi componenti che verranno nominati nel 2022, con possibili aggiornamenti nelle annualità successive.

Si conferma l'utilità anche di rafforzare i collegamenti con con altri C.U.G. delle amministrazioni del territorio oltre che con l'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Sassari per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio;

TEMPI: anno 2022

INDICATORI

- 1) nomina componenti CUG;
- 2) predisposizione Piano formativo 2022-2024;
- 3) Attivazione di almeno un percorso formativo per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere

TARGET:

- 1) entro il 28/02/2022;
- 2) entro il 30/06/2022
- 3) entro il 31/12/2022

RISORSE ECONOMICHE: Peg Settore Personale per l'attività formativa.

2) INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ' E DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE E SUPERAMENTO DELLE DISCRIMINAZIONI.

FINALITÀ': informare i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

MODALITÀ'/AZIONI: Si prevede un'attività informativa di base curando maggiormente

l'inserimento di notizie/documentazione sulla Intranet o tramite opuscoli divulgativi e mantenendo aggiornato lo spazio dedicato del sito Internet.

Nel corso delle annualità potranno essere individuate diverse iniziative sulla base delle indagini o rilevazioni e dal confronto con buone prassi presso altre realtà amministrative.

Si conferma l'opportunità di avviare un'attività formativa di base rivolta ai Dirigenti e ai responsabili di servizio sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori e sugli strumenti di attenzione per individuare possibili situazioni di criticità e prevenzione dei fenomeni.

In tema di discriminazioni e violenza di genere si potrà sviluppare una nota informativa riguardante le novità legislative e contrattuali sul tema del **"congedo per le donne vittime di violenza"** introdotto nell'ordinamento giuridico italiano con l'entrata in vigore dell'art. 24 del d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80 in attuazione dell'art. 1 commi 8,9 della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. job act). Tale azione, oltre che contribuire alla diffusione di questo importante istituto legislativo, potrebbe essere presentata come iniziativa in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere al fine di dare maggior valore ad un tema così delicato e diffuso.

Sulla base di un percorso già avviato dal competente Settore risorse umane, proseguirà l'attività finalizzata alla possibile rielaborazione delle schede relative alla valutazione delle prestazioni nell'ottica di una sempre più ampia garanzia di riconoscimento del merito, tenuto conto anche di quanto rilevato dal sondaggio sul benessere organizzativo.

TEMPI: anno 2022-2024: formazione sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori

INDICATORI anno 2022-2024

1. n. ore formazione;

TARGET anno 2022 -2024;

1. ≥ 12 ore per ogni annualità;

TEMPI: anno 2022: rivisitazione schede di valutazione per i diversi profili professionali

INDICATORI anno 2022

1. studio e analisi schede di valutazione

TARGET anno 2022

1. proposta schede rivisitate entro il 31/12/2022

TEMPI: anno 2022-2023-2024: informative sui temi della pari opportunità e discriminazioni

INDICATORI ANNO 2022-2023-2024

1. n. documenti pubblicati;

TARGET anno 2022-2023-2024

1. ≥ 4 (report annuale dati attività CUG; relazione; Piano delle azioni positive, informativa interventi legislativi sulla violenza di genere);

RISORSE ECONOMICHE: Peg settore personale per attività formative e di supporto al C.U.G.

3) INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ANALISI DI GENERE

FINALITÀ: rilevare dati sul clima/benessere organizzativo così come percepito dai e dalle dipendenti e sulle principali tematiche individuate; i dati, opportunamente analizzati, costituiranno la base conoscitiva per elaborare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive. Implementare l'analisi di genere. Rafforzare con proposte e iniziative da parte dei componenti il CUG una maggiore adesione alla rilevazione del benessere organizzativo.

MODALITÀ'/AZIONI: Per la promozione dell'indagine sul benessere organizzativo è stato adottato il modello di rilevazione ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) al quale è stato inserito una piccola ma significativa modifica relativa al settore di appartenenza, con la precisazione che la risposta a tale quesito è facoltativa.

Tale informazione è stata inserita con la finalità di tarare l'indagine sulla realtà specifica di ciascun settore e fungere da indicatore per l'approfondimento di eventuali situazioni di stress e in generale di malessere.

Il Settore organizzazione e Gestione Risorse umane con il supporto del settore Innovazione Tecnologica cura la somministrazione del questionario e la successiva estrazione dei dati da esso ricavati, che sono poi trasmessi al servizio Statistica per la predisposizione del report. I risultati dello studio vengono messi a disposizione dei competenti uffici e del CUG.

Sempre allo scopo di fornire dati conoscitivi utili per l'elaborazione di proposte di miglioramento, l'Amministrazione – con il supporto fornito dal settore Organizzazione e gestione R.U.- garantirà al CUG ogni utile rilevazione riguardante il personale dell'Ente, con particolare attenzione alle rilevazioni che possano fornire elementi per elaborare proposte di azioni positive utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine saranno utilizzati gli specifici *format* allegati alla Direttiva 2/2019.

Alcuni dati e statistiche sono di norma inseriti anche nel Documento Unico di Programmazione a cura della Direzione Generale.

L'esperienza della predisposizione del Bilancio in un ottica di genere si è invece interrotta al 2017 e potrà valutarsi l'opportunità di riprendere tale analisi e buona prassi. Si prevede nel triennio la definizione di uno specifico obiettivo in termini di studio e analisi di fattibilità del bilancio di genere, individuazione delle competenze e delle strutture interessate.

TEMPI: anno 2022-2023-2024: Benessere Organizzativo

INDICATORI 2022-2023-2024

1. raccolta dati relativa al benessere organizzativo;
2. elaborazione dati indagine benessere organizzativo

TARGET 2022-2023-2024:

1. entro il 31/01 di ogni anno
2. report annuale di sintesi sul benessere organizzativo

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente

4) FORMAZIONE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI

FINALITÀ': La formazione costituisce un'azione positiva non solo perché possono essere avviati specifici percorsi formativi sul tema dell'antidiscriminazione, come già previsto nell'azione n. 2, ma anche perché contribuisce al conseguimento di un maggior benessere organizzativo e favorisce una cultura organizzativa su cui innestare altre azioni positive.

Si evidenziano alcuni aspetti che continueranno a caratterizzare il triennio 2022-2024:

- favorire la crescita delle competenze con particolare attenzione ai dipendenti e alle dipendenti che partano da una situazione che può pregiudicare percorsi di crescita, di aggiornamento costante o di inserimento lavorativo;
- curare l'innovazione tecnologia, considerata la centralità del tema dell'innovazione nella Pubblica amministrazione e dei nuovi strumenti che si stanno sviluppando a disposizione dei cittadini. Conseguentemente anche l'organizzazione deve essere al passo con i tempi e il personale messo in grado di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Occorre intervenire affinché un possibile "divario digitale" (*digital gap*) non sia causa di scompensi e potenziali emarginazioni o discriminazioni tra i dipendenti, specie tra coloro che si trovano in fasce di età più elevata o in profili professionali meno abituati a lavorare con strumentazione informatica.

MODALITÀ/AZIONI: con la collaborazione dei dirigenti delle strutture interessate s'individuano interventi formativi per consentire pari possibilità a tutti i dipendenti di frequentare corsi di formazione e aggiornamento. In base all'andamento dell'epidemia in atto, compatibilmente con le limitazioni che potranno essere agite, verranno promosse iniziative formative non solo in presenza ma anche nelle forme dei webinar e formazione a distanza (FAD), che possano consentire un'ampia partecipazione dei dipendenti oltre che una conciliazione di tempi di lavoro, esigenze personali o familiari.

Con il supporto del settore Sistemi informativi, della Direzione Generale e del settore Organizzazione e gestione Risorse umane verranno definiti piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali. Si avrà inoltre cura di colmare l'obsolescenza delle competenze a fronte di specifiche esigenze formative segnalate nei settori dai rispettivi dirigenti.

Inoltre attraverso la fattiva collaborazione dei dirigenti dei diversi settori verrà data particolare attenzione a promuovere percorsi formativi mirati a favorire la qualificazione o riqualificazione del dipendente in caso di eventuali disabilità, modifiche di profilo professionale o assegnazione ad altre funzioni che richiedano nuove o maggiori competenze specialistiche o relazionali a seconda del ruolo ricoperto.

TEMPI: anno 2022-2023-2024: attivazione percorsi formativi

INDICATORI 2022-2023-2024:

1. n. dipendenti,
2. n. corsi di formazione attivati;
3. n. ore di formazione

TARGET 2022

1. \geq 400 dipendenti coinvolti;
2. \geq 50 corsi annui;
3. \geq 2400 ore annue .

Per il biennio 2023-2024 verranno ridefiniti i target di riferimento in base all'andamento della situazione emergenziale e delle diverse esigenze rappresentate.

RISORSE ECONOMICHE: PEG settore Personale per l'attività formativa

B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

FINALITA': valutare soluzioni organizzative che consentano una maggior conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale anche in un'ottica di miglioramento del clima organizzativo.

1. LAVORO AGILE E STRUMENTI DI FLESSIBILITA'.

MODALITA'/AZIONI: La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna anche le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività del lavoro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica ha adottato con la Direttiva 3/2017 le *“Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*. Le finalità sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate, per la realizzazione di tali finalità, alla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali.

Nella Direttiva viene evidenziato anche che le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

In attuazione delle predette Linee guida, si conferma che oltre l'utilizzo del *part-time* si potranno

valutare altri strumenti quali: particolari flessibilità di orario a fronte di oggettive e temporanee esigenze di conciliazione determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli; sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali anche per i padri; possibili servizi a disposizione dei dipendenti e delle dipendenti, o altre soluzioni che potranno emergere da analisi da svolgere, contemperando naturalmente l'esigenza del Comune di garantire la copertura dell'orario di servizio e i servizi all'utenza. Anche a questo proposito le indagini sul benessere possono costituire una base da cui partire per la proposta di azioni mirate

Relativamente alla modalità del lavoro agile occorre evidenziare che con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo del rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio. Pur tuttavia il rientro in presenza del personale è stato disciplinato dal decreto del Ministero per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha individuato le condizioni ed i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità di servizi. Sono state inoltre adottate le "Linee guida nelle Amministrazioni Pubbliche", previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre 2021. Il quadro regolatorio si completerà attraverso la Contrattazione Nazionale nei vari comparti che presumibilmente interesserà anche il comparto Funzioni Locali entro l'anno 2022.

Una delle principali caratteristiche della disciplina vigente per il lavoro agile è la flessibilità, pertanto, al fine di capitalizzare e consolidare l'esperienza del Lavoro agile attuata dall'Amministrazione nella modalità emergenziale, si attueranno i dettati normativi previsti per strutturare e disciplinare questa modalità innovativa di lavoro.

Inoltre sempre il succitato D.M. del 8 ottobre 2021 all'art. 6 inserisce la regolamentazione del lavoro agile all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) in maniera integrata con gli obiettivi della performance, della trasparenza dei risultati, dell'organizzazione amministrativa e del contrasto alla corruzione. Conseguentemente viene superato il POLA ancor prima della sua concreta attuazione.

TEMPI 2022: Studio e analisi di fattibilità del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) e implementazione lavoro agile

INDICATORI:

1. Analisi e studio fattibilità PIAO
2. Elaborazione schema accordo individuale Lavoro agile

TARGET:

1. elaborazione bozza Piano integrato organizzativo e del lavoro agile
2. n. contratti sottoscritti per il Lavoro agile

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo del progetto.

2. FERIE SOLIDALI.

FINALITA': Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL 21 maggio 2018 per il personale del comparto e dall'art 17 del CCNL Dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 sulla base della possibilità consentita dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015.

MODALITA'/AZIONI: Si tratta di un istituto volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi, mediante il quale un dipendente che si trovi nelle particolari condizioni stabilite (dipendenti che prestino assistenza a figli minori che necessitino di cure per particolari condizioni di salute) può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro di un certo numero di giornate delle proprie ferie.

Si prevede di sensibilizzare i dipendenti e di dare puntuale informazione con specifica circolare e modulistica al fine di darne compiuta attuazione.

TEMPI: 2022-2024

INDICATORI:

1. predisposizione avviso interno per l'adesione all'iniziativa
2. n. richieste gg di ferie solidali annuo/n. Ferie donate annue;

TARGET:

1. pubblicazione sulla intranet approvazione avviso;
2. $\geq 50\%$

C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

1. AZIONI DI RACCORDO CON IL MEDICO COMPETENTE E RSPP (RESPONSABILE PREVENZIONE E PROTEZIONE).

FINALITA': garantire una costante attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori; monitorare la situazione complessiva del benessere, l'incidenza di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione.

MODALITA'/AZIONI/: Si intende garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ponendo attenzione anche agli aspetti relativi al rischio da stress lavoro correlato, prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP e i responsabili dei settori competenti/interessati.

L'emergenza sanitaria in atto rende necessario porre una costante attenzione alle nuove misure di tutela nei luoghi di lavoro con il supporto e la collaborazione del servizio Prevenzione e protezione di concerto con il Medico competente che dovranno prevedere l'aggiornamento costante del

Documento valutazione rischi (DVR) con riferimento alle varie posizioni di lavoro e attività svolte nell'ente.

Verrà inoltre garantita la tutela dei lavoratori c.d. fragili, attuando tutte le misure previste dalla normativa ed agevolando ove possibile il lavoro agile; una particolare attenzione verrà posta per la tutela della maternità, verificando con gli interlocutori di riferimento (RSPP, Medico competente, Ispettorato Lavoro, Rappresentati sicurezza) ogni necessaria iniziativa.

Verrà inoltre verificato (anche attraverso il sondaggio sul benessere organizzativo) se emergono situazioni che debbano allertare l'organizzazione al fine di prevenire fenomeni di mobbing o situazioni comunque percepite come vessatorie per intervenire con adeguati strumenti.

TEMPI: 2022-2024

INDICATORI:

1. n. di riunioni di coordinamento per ogni anno ;
2. situazioni a rischio rilevate per ogni anno;

TARGET:

1. ≥ 2 ;
2. eventuale aggiornamento DVR

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo dell'obiettivo o per acquisto di software gestionali per agevolare il raccordo con il medico competente e RSPP.